

## PENDAHULUAN

*Corona Virus Disease-19* atau biasa disebut Covid-19 untuk kali pertama muncul di kota Wuhan yang kemudian menyebar dengan cepat ke berbagai negara di dunia terutama Indonesia. Menurut data dari *website* KPCEN (2021) Indonesia per tanggal 04 Juli 2021 memiliki pasien positif berjumlah 2.284.084 dengan total pasien sembuh 1.928.274 dan pasien meninggal 60.582, angka tersebut merupakan angka yang masih tinggi mengingat virus Covid-19 sendiri sudah berada di Indonesia selama setahun lebih. Pada situasi sulit seperti ini, Tenaga Kesehatan (Nakes) menjadi golongan yang paling penting dalam penanganan wabah Covid-19, namun juga menjadi golongan yang memiliki risiko tertular virus paling tinggi. Dikatakan demikian karena tugas Tenaga Kesehatan (Nakes) melibatkan *direct contact* (kontak langsung) dengan pasien terpapar Covid-19. Hal ini merupakan tantangan yang harus dialami oleh kelompok tenaga medis selama masa pandemi Covid-19. Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Kesehatan No. 36 tahun 2014, tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan untuk jenis tertentu yang memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan.

Selama pandemi ini jumlah Tenaga kesehatan ( Nakes ) semakin mengalami penurunan. Di dalam berita yang ditulis oleh *Cable News Network* Indonesia (CNN Indonesia, 2020) menyebutkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ketiga dunia dengan persentase kematian tenaga kesehatan yang cukup tinggi. Hingga tanggal 13 Juli 2021, sebanyak 1244 Nakes di Indonesia gugur akibat Covid-19 dengan kematian tertinggi dari provinsi di Pulau Jawa. Tetapi dengan adanya keterbatasan ini, Nakes tetap dituntut untuk bisa bekerja secara profesional dan juga harus bekerja dengan disiplin sesuai protokol standar kerja yang ditetapkan instansi tempat kerja.

Namun, pada beberapa kasus masih ditemukan bahwa ada Nakes yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana hal tersebut tidak

sesuai dengan peraturan di tempat kerja, ditulis oleh Farida (2020, dalam kompas.com) dengan judul “Gugus Tugas Karawang: RS Lira Medika Lalai, Jenazah Covid-19 Tulari Keluarga”, dalam berita tersebut dikatakan bahwa Nakes dari RS Lira Medika telah melakukan kesalahan fatal. Kesalahan fatal tersebut adalah ketika salah satu pasien yang terserang virus Covid-19 di rumah sakit tersebut tutup usia, pihak rumah sakit lalai dan kemudian membumikan pasien tanpa menerapkan aturan kesehatan yang sudah ditetapkan pemerintah. Akibat dari kelalaian tersebut beberapa anggota keluarga dari pasien tersebut menjadi terpapar Covid-19. Dalam berita tersebut seharusnya jenazah tersebut dikebumikan oleh petugas dari rumah sakit dengan menggunakan protokol kesehatan yang sesuai, karena pasien meninggal tersebut terpapar Covid-19. Kasus selanjutnya yang ditulis CNN (2021) yaitu penyuntikan vaksin kosong di Pluit, Jakarta Utara pada tanggal 9 Agustus 2021. Kelalaian tersebut tentunya dapat berakibat fatal. Kemudian berita kelalaian Nakes yang lain ditulis oleh Rival Al Manaf (2021, dalam TribunJateng.com) “Kronologi Pelajar SMA Meninggal Seminggu Setelah Vaksin Covid-19 dan Kenapa Nakes Dianggap Lalai”. Ananda Rahel Pratama sendiri melakukan vaksinasi Covid-19 di sekolahnya dan difasilitasi oleh Puskesmas Cakru pada tanggal 10 September 2021.

Surat keterangan vaksin milik Ananda Rahel Pratama tidak terdapat nomor telepon yang bisa dihubungi apabila terdapat keluhan pasca vaksinasi. Sedangkan kondisi saudara Rahel terus menurun pasca vaksinasi Covid-19 seperti mual, muntah, panas dingin, sampai kaki bengkak. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja menjadi elemen yang sangat penting dimiliki oleh seorang Nakes agar pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan juga tidak merugikan pihak lain.

Pengertian disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang tenaga kerja untuk menaati seluruh ketentuan yang terdapat di lingkungan kerja beserta tata tertibnya. Kesadaran sendiri merupakan perilaku pribadi yang sadar untuk menjalankan seluruh ketentuan yang berlaku dan paham akan tugas serta tanggung jawabnya (Muhammad, Deissya, & Yudi, 2020). Dalam hal ini penting

bagi seorang Nakes mempunyai sifat disiplin kerja yang bertujuan agar pekerjaan bisa dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Gouzali Saydam (2014) mengungkapkan jika terdapat aspek-aspek yang menentukan disiplin kerja pada diri seorang pribadi, yaitu: a) nominal kompensasi yang diberikan b) ada tidaknya pemimpin yang dapat mengayomi c) ada tidaknya peraturan yang bisa dijadikan acuan d) kebijaksanaan pemimpin dalam *decision making* (pengambilan keputusan) e) ada tidaknya kontrol dari pemimpin f) ada atau tidaknya perhatian kepada para pegawai g) ada atau tidaknya kemungkinan untuk mewujudkan terciptanya disiplin melalui etiket-etiket tertentu.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan adalah pemahaman dan kemauan seorang pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan dan kaidah sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Pengertian kesadaran adalah perilaku seorang individu secara sadar untuk mematuhi seluruh aturan dan semua hal yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja dikatakan sebagai perkara yang penting dalam instansi atau tempat kerja karena kesuksesan perusahaan tercermin kan dari tingkat disiplin karyawannya. Seorang karyawan memang sewajarnya tunduk serta patuh pada aturan yang berlaku di perusahaan demi mencapai prestasi kerja yang tinggi. (Muhammad, Deissya & Yudi, 2020).

Setiap pegawai memiliki motif dalam bekerja yang berbeda-beda oleh karena itu disiplin kerja diciptakan untuk menyatukan setiap pegawai tersebut supaya memiliki motif kerja yang sama. Tujuan dari disiplin kerja menurut Irzi (2019) antara lain: a) supaya pegawai bisa mematuhi segala aturan dan tata tertib dari sebuah instansi, baik secara termaktub maupun tidak termaktub, serta memenuhi amanat pimpinan b) sanggup melakukan pekerjaan dengan profesional dan pintar mengedepankan servis maksimal pada pihak yang memiliki kepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan c) bisa memakai serta merawat sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan benar d) mampu bersikap sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan instansi e)

karyawan sanggup menciptakan produktivitas yang tinggi bagi instansi baik di masa kini atau masa depan.

Lateiner dan Levine (1983) mengemukakan bahwa aspek disiplin kerja ada beberapa, yaitu a) Keteraturan dan ketepatan waktu, yang mana pegawai diwajibkan hadir ke instansi yang menjadi tempat bekerja b) Kepatuhan terhadap peraturan, pegawai diwajibkan bisa mengoperasikan sarana prasarana serta berbusana sesuai aturan c) Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja. d) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Rivai (2009) juga menambahkan aspek disiplin kerja sebagai berikut : a) Kehadiran, Ini merupakan indikator paling dasar dalam mengukur kedisiplinan, ketika pegawai memiliki disiplin tinggi mereka akan terbiasa berangkat tepat waktu, sebaliknya bila pegawai memiliki disiplin rendah biasanya akan terlambat ketika berangkat bekerja. b) Kepatuhan pada aturan, bagi karyawan yang patuh pada aturan perusahaan bakal mengikuti aturan instansi serta berusaha untuk tidak lalai saat bekerja. c) Ketaatan pada standar perusahaan, sebuah ketaatan bisa dilihat dari tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diterimanya. d) Tingkat kesiagaan tinggi, karyawan dengan kesiagaan cukup tinggi akan bijaksana dan memikirkan berbagai pertimbangan, selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan alat dengan efektif. e) Bekerja etis, Ketika pegawai tertentu melakukan perilaku tidak sopan atau melakukan hal yang tidak pantas kepada pelanggan atau melakukan hal yang kurang pantas. Hal tersebut termasuk dalam tindakan tidak disiplin, maka dari itu pegawai harus menerapkan bekerja etis.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017) antara lain : banyak sedikitnya kompensasi yang diberikan, *exemplary leadership* pada sebuah instansi, adanya tata tertib

yang dapat dijadikan acuan, keberanian *leader* dalam pengambilan keputusan, adanya pengawasan pimpinan, afeksi kepada karyawan, menciptakan tindakan rutin yang menjunjung sikap disiplin. Sedangkan menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu : *leadership*, honorarium, promosi, pengawasan, kelompok kerja, motivasi kerja.

Terdapat beberapa perkara yang bisa menjadi standar dalam mengetahui tingkat disiplin kerja seseorang, menurut Sastrohadiwiryo (2013) parameter yang dimanfaatkan sebagai standar disiplin kerja pegawai adalah tingkat kehadiran, tingkat kehati-hatian, kepatuhan pada norma kerja, ketaatan pada aturan instansi, serta sikap individu dalam bekerja. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) mengatakan ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yang meliputi : ketepatan dalam waktu, rasa tanggung jawab tinggi, penggunaan alat kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor. Pendapat lain dari Hasibuan (2009) mengungkapkan salah satu indikator kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan, yang berarti terciptanya sebuah *human relationship* atau hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat menjadikan situasi saat bekerja menjadi menyenangkan. Hal tersebut menjadikan kedisiplinan dalam tempat kerja meningkat, yang artinya apabila hubungan kemanusiaan dalam tempat kerja baik, maka kedisiplinan akan tercipta. Hubungan kemanusiaan dalam tempat kerja bisa juga disebut dengan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan.

Pengertian dukungan sosial yaitu semua bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang dengan memberi rasa nyaman secara fisik dan psikologis serta bagian dari komunikasi beserta *feedback* orang tua, kerabat, pasangan, teman, jaringan lingkungan sosial dan lingkungan masyarakat Taylor (dalam Suryani, 2017). Ketika seorang Nakes mempunyai dukungan sosial intens maka akan memengaruhi kinerjanya, hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Dedi (2010) yang mengatakan bahwa salah satu alasan yang memengaruhi kinerja adalah dukungan dari rekan di instansi tempat bekerja. Dukungan sosial pada Nakes bisa bersumber dari lingkungan sekitarnya, misalnya perhatian atasan, bantuan rekan kerja, teman, dan keluarga. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian

Bibit, Rudy & Sutrisno (2013) yang menyatakan kualitas dukungan sosial yang baik bisa meningkatkan kemampuan karyawan. Mencapai kinerja terbaik akan sulit tercapai apabila tidak mendapat dukungan sosial, dan dengan dukungan sosial pegawai dapat bekerja secara profesional, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial artinya ketika dia menghadapi sebuah permasalahan dalam hidupnya manusia akan selalu membutuhkan bantuan dan juga bantuan dari orang-orang yang berada di sekitarnya, serta dapat membantu meringankan dan juga membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

Dukungan sosial didapatkan dari orang tua, teman, pasangan serta orang di sekitarnya. Dukungan sosial juga diperlukan di dunia pekerjaan dan menjadi hal esensial untuk mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat. Dengan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat tersebut akan menciptakan komunikasi antar pegawai yang baik dan juga menjadi dukungan untuk pegawai perusahaan saat melaksanakan tugasnya. Taylor (dalam Suryani, 2017) menyatakan dukungan sosial merupakan semua bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang dengan memberi rasa nyaman secara fisik dan psikologis serta bagian dari komunikasi beserta *feedback* orang tua, kerabat, pasangan, teman, jaringan lingkungan sosial dan lingkungan masyarakat.

Bentuk dukungan sosial, bukan hanya berupa bantuan yang memberikan rasa nyaman secara fisik dan psikologis atau komunikasi timbal balik, melainkan juga berupa afeksi, *reward* atau rasa nyaman yang didapatkan individu dari kelompoknya. Taylor (2015) menambahkan bahwa dukungan sosial yang tinggi berdampak pada rendahnya tingkat stres seorang individu dan merasakan hidup yang positif. Dukungan sosial yang sesuai bisa menunjang seseorang dalam mencukupi kebutuhannya pada masa yang dirasa berat, seseorang akan terbantu mendapatkan upaya yang ampuh mengatasi masalahnya, serta merasa bahwa pribadinya dicintai dan dihormati sehingga keyakinan dalam menjalani kehidupannya akan meningkat, Raisa & Annastasia, (2016). Dukungan sosial memiliki beberapa manfaat, menurut Friedman, Bowden & Jones (2003) manfaat

dukungan sosial yaitu pada bagian sumber koping yang digunakan dalam membantu seseorang dalam mengatasi masalah yang dimiliki, biasanya diberikan oleh teman, keluarga maupun lingkungan.

Menurut Sarafino (1994) dukungan sosial memiliki beberapa aspek antara lain 1) *Emotional support* (dukungan emosional), merupakan ekspresi simpati, afeksi dan atensi pada seorang individu 2) *Reward support* (dukungan penghargaan), bentuk bantuan yang dapat diberikan melalui *reward* atau penilaian positif kepada seseorang 3) *Instrumental support* (dukungan instrumental), merupakan bantuan langsung yang bisa diberikan misal berupa menolong atau meminjamkan barang/uang dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban 4) *Information support* (dukungan informasi), bentuk bantuan berupa masukan, nasihat, masukan dan umpan balik dalam mengatasi suatu masalah. Menurut Pierce (dalam Gina & Ika, 2017) dukungan sosial dibagi menjadi dua bentuk yaitu dukungan emosional dan instrumental, dukungan emosional merupakan bentuk dukungan yang memperlihatkan bahwa seseorang merasa dicintai dan diperhatikan, kemudian dukungan/bantuan instrumental adalah pertolongan yang berupa upaya membantu seseorang ketika merampungkan kewajiban. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa aspek dalam dukungan sosial meliputi 1) dukungan emosional, 2) dukungan penghargaan, 3) dukungan instrumental dan 4) dukungan informasi.

Dukungan sosial juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti yang diungkapkan oleh Wangmuba (Azwan, Herlina & Karim, 2015) ada tiga alasan yang bisa memengaruhi dukungan sosial yaitu harga diri, seseorang yang memperoleh bantuan dari orang lain akan membuat orang tersebut merasa harga dirinya rendah, hal ini dikarenakan orang yang memiliki harga diri tinggi memandang pertolongan dari orang lain membuat harga dirinya turun. Keintiman, dukungan sosial bisa didapat dari kerabat, teman, ataupun pasangan hidup melalui aspek seperti interaksi sosial, sehingga semakin akrab hubungan yang terjalin dukungan sosial yang didapat akan semakin tinggi. Keterampilan sosial, setiap orang yang pandai dalam bergaul akan mempunyai keterampilan dan

jaringan sosial yang lebih baik daripada seseorang yang tidak pandai bergaul. Lieberman (1992) mengatakan bila secara teori dukungan sosial dapat meminimalisir timbulnya perkara-perkara yang bisa menjadikan stres. Sarafino (2005) menjelaskan bahwa melakukan interaksi dengan seseorang dapat memodifikasi pemahaman seseorang mengenai suatu masalah serta akan memangkas kemungkinan munculnya stres sesaat maupun berkepanjangan.

Menurut Sarafino (2006) dari berbagai faktor yang bisa memengaruhi disiplin kerja faktor dari luar merupakan bentuk dari dukungan sosial, karena dukungan sosial adalah bantuan dari seseorang maupun kelompok kepada orang lain, biasanya dukungan tersebut berasal dari keluarga, teman, saudara dan rekan kerja. Dengan dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga juga menjadi dukungan yang penting karena keluarga menjadi tempat melepas penat ketika seorang Nakes telah kembali dari bekerja. Diharapkan setiap hari ketika Nakes berangkat bekerja, ia tidak memiliki beban dalam pikirannya sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan disiplin. Selain dukungan dari keluarga, dukungan dari rekan kerja juga tidak kalah penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi Nakes. Apabila dukungan sosial dari berbagai pihak dirasa cukup baik, maka Nakes dapat sepenuhnya fokus dan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan.

Melihat dari fenomena di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan sosial bagi seorang Nakes merupakan masalah yang perlu diteliti lebih lanjut karena perilaku disiplin kerja bagi seorang Nakes merupakan hal yang dibutuhkan supaya Nakes tetap bisa menjaga kualitas dari pelayanan di tempat kerja. Penelitian lain juga pernah dilaksanakan oleh Anton (2016) yang menerangkan hasil bila terdapat jalinan yang positif antara dukungan sosial dengan perilaku disiplin pada santri di pondok pesantren. Penelitian lain oleh Asterina & Endang (2013) memperoleh hasil positif antara dukungan sosial keluarga dengan disiplin berlalu lintas pada remaja, yang mana semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi disiplin berlalu lintas. Penelitian



lain yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) memberikan hasil positif yang berarti disiplin kerja yang tinggi dinilai dapat meningkatkan prestasi pegawai.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jumapolo menjadi salah satu tempat pelayanan yang paling sering diakses oleh masyarakat yang ada di wilayah Kecamatan Jumapolo. Sehingga pelayanan baik oleh Nakes di Puskesmas Jumapolo kepada masyarakat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Dalam kenyataan yang terjadi ketika peneliti melakukan pengamatan pada Nakes yang ada di Puskesmas tersebut, peneliti menemukan beberapa penyimpangan disiplin kerja yang dilakukan oleh Nakes. Beberapa penyimpangan yang terlihat seperti Nakes ada yang pulang sebelum jam kerja usai, ada juga Nakes yang berangkat tidak sesuai jam masuk kerja, ada Nakes yang melepas masker ketika berbicara. Setelah pengamatan itu, peneliti menanyakan kepada salah satu Nakes di sana atas kebenaran dari penyimpangan tersebut dan Nakes tersebut juga membenarkan apabila penyimpangan tersebut sering terjadi walaupun pada Nakes yang berbeda, namun pelanggaran seperti itu setiap hari pasti terjadi dan yang paling sering dilakukan ketika datang ke kantor tidak sesuai jam kerja dan pulang lebih dahulu dari jam kerja.

Berdasarkan urian di atas maka dapat disimpulkan bahwa masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas Jumapolo pada masa Covid-19. Hipotesis dalam penelitian ini termasuk dalam kategori *directional hypothesis* atau hipotesis yang langsung memprediksi hasil penelitian dengan arahan yang spesifik. Berdasarkan teori yang telah dijabarkan di atas, peneliti menarik hipotesis yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Tenaga Kesehatan (Nakes) di Puskesmas Jumapolo selama pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji keterkaitan antara variabel dukungan sosial dengan variabel disiplin kerja dengan sasaran Nakes di Puskesmas Jumapolo ketika masa Covid-19.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis, manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas

pemahaman dan cakrawala penelitian psikologi tentang hubungan dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas selama masa pandemi Covid-19. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya dan bagi tenaga kesehatan untuk memahami tentang disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.